



คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
ที่ ๑๒/๒๕๖๕

วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕

ระหว่าง { สหภาพแรงงาน [redacted] ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง  
โดยนาง [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน  
บริษัท [redacted] ผู้รับข้อเรียกร้อง  
โดยนาง [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕ จังหวัด [redacted] ได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้  
ระหว่าง [redacted] กับ บริษัท [redacted] ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
พิจารณาชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงพยานหลักฐานแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้  
บริษัท [redacted] สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ [redacted]  
ซอย [redacted] ถนน [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted] ประกอบกิจการ ผลิตอาหารว่าง  
สำเร็จรูป โดยมีนาง [redacted] นาง [redacted] และนาย [redacted]  
เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ และสำนักงานสาขา เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted]  
มีลูกจ้างประมาณ ๑,๐๐๐ คน ทำงานประจำสำนักงานใหญ่ ๑๓ คน ส่วนที่เหลือทำงานประจำสาขา [redacted]  
สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียน  
จังหวัด [redacted] เลขทะเบียนที่ [redacted] เมื่อวันที่ [redacted] ธันวาคม ๒๕๔๘ สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ [redacted]  
ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีสมาชิกสหภาพแรงงาน ๔๔๐ คน กรรมการสหภาพแรงงาน ๑๓ คน  
มีนางสาว [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๕ ต่อบริษัทฯ  
เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จำนวน ๙ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑ ขอให้บริษัทฯ ปรับแก้หลักเกณฑ์การประเมินผลงานประจำปีให้เกิดประโยชน์แก่  
คนทำงานสูงสุด

ข้อ ๒ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินพิเศษให้พนักงาน Seal เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน เดือนละ ๓๐๐ บาท ต่อคน

ข้อ ๓ ขอให้บริษัทฯ จ่ายค่าอาหารเพิ่มขึ้นจากเดิมอีก ๑๐๐ บาท ต่อคน ต่อเดือน

ข้อ ๔ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินรางวัลพนักงานดีเด่นต่อเนื่องเพิ่มปีละ ๒๐๐ บาท โดยในปี ๒๕๖๔ เป็นฐาน

ข้อ ๕ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสให้พนักงานทุกคนในวันสุดท้ายของการทำงานในปีนั้น มีผลตั้งแต่ ปี ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๖ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานที่เกษียณอายุตามสัดส่วนคำนวณตามเดือน ที่ทำงานจริง

ข้อ ๗ ขอให้บริษัทฯ ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานทุกคน ๕ เปอร์เซ็นต์ ของฐานเงินเดือนบวก ๓๖๕ บาท

ข้อ ๘ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสจากผลประกอบการ ปี ๒๕๖๔ ให้กับพนักงานทุกคนไม่ต่ำกว่า ๖ เดือน ของฐานเงินเดือน บวก ๒๐,๐๐๐ บาท

ข้อ ๙ ขอให้บริษัทฯ อนุญาตให้กรรมการและสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรภายนอกได้ โดยไม่ต้องเป็นวันลาและได้รับค่าจ้าง

สภาพการจ้างเดิมที่มีอยู่แล้ว ที่มีได้มีการเปลี่ยนแปลงในข้อเรียกร้องนี้ ให้คงสภาพไว้ตามเดิม ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องกันเอง ๕ ครั้ง ครั้งสุดท้ายในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานฯ จึงแจ้งยุติการเจรจา และในวันดังกล่าวได้แจ้งเป็นข้อพิพาท แรงงานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] โดยพนักงานประนอมฯ ได้นัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕ แต่ทั้งสองฝ่าย ก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ จังหวัด [REDACTED] จึงส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวให้คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่ การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ฯ ฉบับลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ในการสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ขอดอนข้อเรียกร้อง จำนวน ๖ ข้อ คือ ข้อ ๒ ข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ และข้อ ๙ คงเหลือข้อเรียกร้อง จำนวน ๓ ข้อ คือ ข้อ ๑ ข้อ ๗ และข้อ ๘ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาข้อเรียกร้อง คำชี้แจง และตรวจสอบเอกสารแล้ว ได้พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดังนี้

๑. เรื่อง การปรับแก้หลักเกณฑ์การประเมินผลงานประจำปี

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า หลักเกณฑ์การประเมินผลงานประจำปีรูปแบบใหม่ที่บริษัทฯ นำมาทดลองใช้ตั้งแต่ประมาณ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่มีการคำนวณแบบ T - Score นั้น ได้เกิดปัญหาจาก การประเมินผลงาน ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ก็สะท้อนประเด็นปัญหาให้บริษัทฯ รับทราบมาโดยตลอด และบริษัทฯ ก็รับว่าจะนำประเด็นปัญหามาพูดคุยกันภายหลังการเจรจาข้อเรียกร้อง แต่ก็ไม่ได้มีการนำเรื่องนี้มาพูดคุยกันอีก ในการประเมินผลงานรูปแบบใหม่จะมีลูกจ้างเสียประโยชน์ ได้รับการปรับขึ้นค่าจ้างต่ำสุดเพียง ๐.๑๑ เปอร์เซ็นต์ หรือคิดเป็นเงินเพียงไม่กี่บาท หรือตัวอย่างคะแนนดิบที่ลูกจ้างได้รับจากการประเมินผลงานของหัวหน้างาน

คือ ๗๔ คะแนน เมื่อนำคะแนนดังกล่าวไปคำนวณตามสูตรของบริษัทฯ แล้ว คะแนนดิบของพนักงานจะลดลงเหลือ ๕๘.๖๘ คะแนน เมื่อนำคะแนนมาคำนวณตามสูตร T - Score อีกครั้ง คะแนนที่นำมาคิดเพื่อปรับค่าจ้างและจ่ายเงินโบนัสประจำปีจะลดลงเหลือ ๕๑ โดยค่ากลางที่บริษัทกำหนด ๕๐.๖๖ คะแนน ซึ่งผู้แทนสหภาพแรงงานฯ มองว่าการประเมินคะแนนในส่วน T - Score ไม่ชัดเจน โดยบริษัทฯ ไม่สามารถตอบได้ว่าคะแนนที่ได้ ๕๘.๖๘ คะแนน เมื่อนำไปคำนวณตามสูตร T - Score จะเพิ่มขึ้นหรือลดลง และปีที่ผ่านมาที่ใช้การประเมินในรูปแบบนี้ ก็ทำให้เงินที่ลูกจ้างควรจะได้รับลดลง ลูกจ้างไม่ได้คะแนนตามที่จะต้องได้และได้คะแนนต่ำกว่าค่ากลางเป็นส่วนมาก อีกทั้งการประเมินรูปแบบ T - Score นั้น มีทั้งลูกจ้างได้และเสียประโยชน์ โดยลูกจ้างที่เสียประโยชน์ส่วนใหญ่จะอยู่ในหน่วยผลิต ส่วนลูกจ้างฝ่ายสนับสนุนจะได้รับประโยชน์มากกว่า จึงไม่ยอมรับการประเมินในรูปแบบนี้ ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้เสนอแนวทางการประเมินผล ส่วนที่ ๑ ประกอบด้วย Core Value, Functional Competency และ KPI น้ำหนักร้อยละ ๔๐ ส่วนที่ ๒ การมาทำงาน น้ำหนักร้อยละ ๖๐ ซึ่งในการประเมินผลให้ใช้คะแนน Raw Score แบบแยกหน่วยงาน โดยไม่ต้องนำคะแนนไปคำนวณตามสูตร T - Score รายแผนกและทั้งบริษัทฯ

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า ข้อเรียกร้อง ข้อ ๑ เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานของลูกจ้าง ข้อ ๗ เรื่องการปรับอัตราค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ และข้อ ๘ เรื่องการจ่ายเงินรางวัล สำหรับผลการดำเนินงานปี ๒๕๖๔ นั้น เห็นว่า มีข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับอำนาจในการบริหารกิจการของนายจ้าง (Management Right) ซึ่งบริษัทฯ มีสิทธิกำหนดหลักเกณฑ์ตามความเหมาะสม อีกทั้งบริษัทฯ ได้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้อย่างรอบคอบ เหมาะสม เป็นธรรม และมีมาตรฐานแล้ว โดยมีวิธีการประเมินผลงาน ๓ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ สมรรถนะด้านคุณค่าหลัก (Core Value Competency) มีหัวข้อย่อยที่ใช้ในการประเมิน ๕ หัวข้อ ส่วนที่ ๒ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) มีหัวข้อย่อยที่ใช้ในการประเมิน ๘ หัวข้อ และส่วนที่ ๓ ผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Key Performance Indicators, KPIs) มีหัวข้อย่อยที่ใช้ในการประเมิน ๑๑ หัวข้อ ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะมุ่งเน้นที่พฤติกรรม ความสามารถ และผลงานของพนักงานในการทำงานอย่างแท้จริง และการที่บริษัทฯ เป็น ๑ ใน ๑๘ บริษัท ที่อยู่ในกลุ่มบริษัท [REDACTED] มีลูกจ้างรวมกันทั้งหมด ๓,๗๘๒ คน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเหมือนกันทั้งหมด ซึ่งในปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำคะแนนของลูกจ้างในแต่ละแผนกมาคำนวณเพื่อให้คะแนนได้มาตรฐาน (Calibrate) โดยวิธีทางสถิติ (T - Score) เพื่อปรับน้ำหนักการให้คะแนนของหัวหน้างานแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ค่าคะแนนมีความเป็นธรรม มีมาตรฐานเดียวกัน ไม่ใช่ค่าคะแนนดิบที่มาตรฐานการประเมินและค่าเฉลี่ยที่มีน้ำหนักแตกต่างกัน และนำคะแนนทั้งหมดมาคำนวณโดยวิธีทางสถิติ (T - Score) ทั้งบริษัทฯ อีกครั้ง หลังจากการประเมินตามกระบวนการเสร็จแล้ว บริษัทฯ ได้แจ้งผลการประเมินให้ลูกจ้างทราบ ดำเนินการจ่ายค่าจ้างและเงินโบนัสประจำปีให้กับลูกจ้างตามอัตราที่ได้รับจากผลการประเมิน ซึ่งหลักเกณฑ์ที่ใช้ในปัจจุบันถือเป็นหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม เป็นธรรม และมีมาตรฐาน สะท้อนผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง อีกทั้งลูกจ้างก็รับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลตามที่กำหนดไว้ในแบบฟอร์มการประเมินที่ใช้ประเมินมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ แล้ว ซึ่งในการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๒ ซึ่งบริษัทฯ มีการประเมินในรูปแบบนี้เป็นปีแรก แต่ก็ยังมีการประเมินรูปแบบเก่าผสมกับรูปแบบใหม่ แต่หลักเกณฑ์พิจารณางบประมาณก็ยังเป็นหลักเกณฑ์เดิมที่ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ที่มีการใช้มาก่อนหน้าเป็นเวลา ๓ - ๔ ปี แล้ว

ส่วนหลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างประจำปีก็จะคำนึงถึงปัจจัยค่าครองชีพ อัตราอ้างอิงของอุตสาหกรรม และความสามารถขององค์กรตามผลการดำเนินงานของบริษัทฯ สำหรับการจ่ายเงินรางวัลสำหรับผลการดำเนินงานของปี บริษัทฯ จะพิจารณาเงินรางวัลในแต่ละปีไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยอ้างอิงอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (Return on Assets, ROA) หรือกำไรจากการดำเนินงานต่อสินทรัพย์ในการดำเนินธุรกิจ จากรายงานทางการเงินซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบบัญชีภายนอกแล้ว ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคำนวณโบนัสแบบนี้ บริษัทฯ ใช้มาเป็นเวลาหลายปี ไม่เคยเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ โดยตัวเลขในการคำนวณแต่ละปีจะไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับสินทรัพย์และผลการดำเนินการ และงบประมาณจะถูกจัดสรรให้กับลูกจ้างแต่ละฝ่าย โดยแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑) ๓๐ เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณ จะจัดสรรให้ทุกคนเท่ากัน เพื่อสะท้อนถึงความสำเร็จของงานที่ลูกจ้างทุกคนได้ร่วมทำงานกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวมของบริษัทฯ ส่วนที่ ๒) ๗๐ เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณ จะนำมาจัดสรรตามฐานเงินเดือนของแต่ละคน โดยมีการนำคะแนนผลปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานแต่ละคนมาพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า ข้อเรียกร้องให้บริษัทฯ ปรับแก้หลักเกณฑ์การประเมินผลงานประจำปี เนื่องจากบริษัทฯ มีการประเมินคะแนนผลการปฏิบัติงานตามแบบฟอร์มการประเมิน และนำคะแนนของลูกจ้างในแต่ละแผนกมาคำนวณเพื่อให้คะแนนได้มาตรฐาน (Calibrate) โดยวิธีทางสถิติ (T - Score) และนำคะแนนของลูกจ้างทั้งบริษัทมาคำนวณโดยวิธีทางสถิติ (T - Score) อีกครั้ง ซึ่งเกิดปัญหาลูกจ้างที่ได้คะแนนสูงจากการประเมินของหัวหน้างาน เมื่อนำคะแนนมาคำนวณโดยวิธีทางสถิติ (T - Score) กลับได้คะแนนลดลง ได้เงินน้อยลงกว่าที่ควรจะเป็น ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์นั้น เป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งที่บริษัทฯ นำวิธีการทางสถิติ (T - Score) มาใช้ในการทำให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็นไปตามมาตรฐานเท่านั้น ไม่ใช่การกำหนดอัตราการปรับขึ้นค่าจ้างหรืออัตราการจ่ายโบนัส ซึ่งการกำหนดวิธีการคิดคำนวณคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้น ย่อมเป็นอำนาจการบริหารจัดการของนายจ้างที่นำมาใช้ให้เกิดการคิดคำนวณคะแนนอย่างเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง มิใช่การกำหนดค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นของลูกจ้าง จึงไม่เป็นสภาพการจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงไม่จำต้องชี้ขาด

## ๒. เรื่อง การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องให้บริษัทฯ ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานทุกคน ๕ เปอร์เซ็นต์ของฐานเงินเดือนบวก ๓๖๕ บาท ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานฯ มีข้อเสนอให้บริษัทฯ พิจารณาว่า ให้ปรับขึ้นเงินเดือนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓ และบวกด้วยวันละ ๑๒ บาท ไม่ว่าจะใช้หลักเกณฑ์การประเมินอย่างไร และเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานฯ ได้มีข้อเสนอให้บริษัทฯ พิจารณาใหม่อีกครั้ง ให้ปรับเฉลี่ยร้อยละ ๔.๐๙ บวกวันละ ๑๒ บาท และต่ำสุดต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓ บวกวันละ ๑๒ บาท ไม่ว่าจะใช้หลักเกณฑ์การประเมินอย่างไร ส่วนกรณีลูกจ้างขาด ลา มาสายเกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ก็ให้ประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด แต่ต้องสามารถอธิบายให้ลูกจ้างเข้าใจ การยื่นข้อเรียกร้อง ปี ๒๕๖๕ ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ต้องการพูดคุยเรื่องรูปแบบการประเมินผลงานประจำปีให้แล้วเสร็จ จึงปรับเงินขึ้นประจำปีหรือจ่ายเงินโบนัส แต่ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องนั้น บริษัทฯ ได้มีประกาศเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ซึ่งในการเจรจาข้อเรียกร้อง ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้สอบถามถึงประกาศการปรับ

ขึ้นค่าจ้างประจำปี ว่าเหตุใดบริษัทฯ จึงรีบปรับค่าจ้างเพราะการเจรจายังไม่สามารถหาข้อสรุปได้ และขอให้รอก่อน เพราะรอบการปรับขึ้นค่าจ้างปกติทำการจ่ายในรอบวันสิ้นเดือนเมษายนของทุกปี โดยให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคมของทุกปี แต่บริษัทฯ ยังคงยืนยันตามประกาศ ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ จึงได้มีหนังสือคัดค้านการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีไปยังบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ ได้มีหนังสือแจ้งกลับว่าจะยังคงดำเนินการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามปกติ ทั้งนี้ บริษัทฯ มีผลประกอบการย้อนหลังตั้งแต่ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยในปี ๒๕๖๑ ผลประกอบการกำไร ๑๐๑,๘๐๗,๘๐๙ ล้านบาท ปรับค่าจ้างในปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕.๑๑ เปอร์เซ็นต์ ในปี ๒๕๖๒ ผลประกอบการกำไร ๑๒๗,๙๓๕,๓๑๙ ล้านบาท ปรับค่าจ้างในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔.๓๐ เปอร์เซ็นต์ ในปี ๒๕๖๓ ผลประกอบการกำไร ๑๓๕,๙๑๔,๙๔๘ ล้านบาท ปรับค่าจ้างในปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓.๕๐ เปอร์เซ็นต์ ในปี ๒๕๖๔ ผลประกอบการกำไร ๑๒๑,๔๐๗,๕๓๘ ล้านบาท ปรับค่าจ้างในปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔.๐๙ เปอร์เซ็นต์

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างในปัจจุบัน ถือว่าเป็นหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม และเป็นธรรมแล้ว โดยบริษัทฯ มีการพิจารณางบประมาณในการปรับค่าจ้างในแต่ละปีจาก ๓ ปัจจัย ได้แก่ ๑. อัตราค่าครองชีพ ๒. อัตราอ้างอิงของอุตสาหกรรมในสายธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค และ ๓. ความสามารถขององค์กรตามผลการดำเนินงานของบริษัทฯ จำนวน ๓ หัวข้อย่อย ประกอบด้วย ๓.๑) ผลผลิตต่อพนักงาน ๓.๒) ผลกำไรต่องาน ๓.๓) ต้นทุนด้านพนักงานต่อผลผลิต ซึ่งในแต่ละปีมีค่าไม่เท่ากัน โดยในปี ๒๕๖๔ มีอัตราการปรับค่าจ้างประจำปี ๓.๕ เปอร์เซ็นต์ และปี ๒๕๖๕ มีอัตราการปรับค่าจ้างประจำปีอยู่ที่ ๔.๐๙ เปอร์เซ็นต์ ซึ่งหากพิจารณาตามหลักเกณฑ์อย่างแท้จริง จะต้องพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ เท่ากับ ๓.๐๙ เปอร์เซ็นต์ (๔.๐๙ - ๑.๐ เปอร์เซ็นต์) เนื่องจากบริษัทฯ มีความสามารถในการปรับค่าจ้างลดลงจากคะแนนผลประกอบการรวมปี ๒๕๖๔ ติดลบ ๒ คะแนน โดยคิดจากผลผลิตต่อพนักงานลดลง ๓.๙๗๙ เปอร์เซ็นต์ เท่ากับลบ ๑ คะแนน ผลกำไรต่อพนักงานลดลง ๑๘.๑๖๑ เปอร์เซ็นต์ เท่ากับลบ ๑ คะแนน และต้นทุนด้านพนักงานต่อผลผลิตเพิ่มขึ้น ๐.๓ เปอร์เซ็นต์ เท่ากับ ๐ คะแนน โดยทุก ๆ ๑ คะแนนที่ลดลง บริษัทฯ จะพิจารณาปรับค่าจ้างลดลงจากค่าอ้างอิงอุตสาหกรรมเท่ากับ ๐.๕ เปอร์เซ็นต์ แต่อย่างไรก็ตามบริษัทฯ ได้พิจารณาผลกระทบจากยอดขายในส่วนที่ไม่ได้อยู่ในการควบคุมในปีที่ผ่านมา จึงตัดองค์ประกอบเรื่องผลผลิตต่อพนักงาน และผลกำไรต่อพนักงานที่มีผลจากยอดขายสำหรับปี ๒๕๖๔ เป็นกรณีพิเศษ ทำให้คะแนนผลประกอบการรวมเท่ากับ ๐ คะแนน บริษัทฯ จึงพิจารณางบประมาณในการปรับค่าจ้าง ปี ๒๕๖๕ อัตราค่ากลาง ๔.๐๙ เปอร์เซ็นต์ เท่ากับอัตราอ้างอิงของอุตสาหกรรมสายธุรกิจอุปโภคบริโภค ใช้งบประมาณจำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท เพื่อมาจัดสรรให้แก่ลูกจ้าง จำนวน ๙๙๖ คน เมื่อบริษัทฯ พิจารณาแล้วเสร็จ จึงมีประกาศลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นการปรับค่าจ้างที่สูงกว่าความสามารถของบริษัทฯ โดยมีลูกจ้างได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ในอัตรา ๑ - ๒ เปอร์เซ็นต์ จำนวน ๒ คน อัตรา ๒ - ๒.๕ เปอร์เซ็นต์ จำนวน ๑๘ คน อัตรา ๒.๕ - ๓ เปอร์เซ็นต์ จำนวน ๔๘ คน อัตรา ๓ - ๓.๕ เปอร์เซ็นต์ จำนวน ๑๒๑ คน อัตรา ๓.๕ - ๔.๙ เปอร์เซ็นต์ จำนวน ๒๔๖ คน อัตรา ๔.๐๙ - ๔.๕ เปอร์เซ็นต์ จำนวน ๒๙๖ คน อัตรา ๔.๕ - ๕.๐ เปอร์เซ็นต์ จำนวน ๒๒๐ คน และอัตรา ๕ - ๕.๕๕ เปอร์เซ็นต์ จำนวน ๓๓ คน กรณีบริษัทฯ กำหนดอัตราการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีขั้นต่ำให้กับลูกจ้างตามข้อเรียกร้องนั้น จะส่งผลกระทบต่อลูกจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานดี เนื่องจากบริษัทฯ ต้องตั้งเงินงบประมาณมาจากกลุ่มลูกจ้างดังกล่าว จึงไม่สามารถกำหนดให้การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีในอัตราขั้นต่ำให้ได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า บริษัทฯ ได้มีการพิจารณาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ อัตราค่ากลางร้อยละ ๔.๐๙ เท่ากับอัตราอ้างอิงของอุตสาหกรรมสายธุรกิจอุปโภคบริโภค ตามประกาศบริษัทฯ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ นั้น กรณีสหภาพแรงงานฯ มีข้อเสนอครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ ให้บริษัทฯ ปรับค่าจ้างในอัตราเฉลี่ยร้อยละ ๔.๐๙ บวกวันละ ๑๒ บาท และกำหนดอัตราการปรับค่าจ้างต่ำสุดต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓ บวกวันละ ๑๒ บาท คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ยังไม่เห็นพ้องด้วยกับการเรียกร้องให้ปรับค่าจ้างในอัตราเฉลี่ยในส่วนของเงินบวกวันละ ๑๒ บาท เนื่องจากบริษัทฯ มีผลประกอบการในปี ๒๕๖๔ กำไรลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๗ อีกทั้งการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ที่อัตราค่ากลางร้อยละ ๔.๐๙ ก็สูงกว่าปี ๒๕๖๔ ที่มีการปรับร้อยละ ๓.๕๐ ทั้งที่บริษัทฯ มีผลกำไรลดลง ส่วนการเรียกร้องให้ปรับค่าจ้างในอัตราต่ำสุดต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓ บวกวันละ ๑๒ บาท นั้น นับว่าเป็นอัตราที่สูงเกินไป อาจไม่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างที่แท้จริง ทั้งยังอาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มลูกจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับการปรับค่าจ้างในอัตราตั้งแต่ร้อยละ ๓ - ๕ เนื่องจากบริษัทฯ จะต้องไปนำงบประมาณที่จัดสรรให้ลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวแล้ว มาจัดสรรเฉลี่ยให้กับลูกจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก ให้พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นได้ ดังนั้น กรณีบริษัทฯ ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ อัตราค่ากลางร้อยละ ๔.๐๙ จึงเป็นอัตราที่เหมาะสมแล้ว

### ๓. เรื่อง เงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔

ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ชี้แจงว่า การเรียกร้องเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ไม่ต่ำกว่า ๓ เดือนของฐานเงินเดือน บวก ๒๐,๐๐๐ บาท แม้ว่าบริษัทฯ จะมีรายได้และกำไรลดลง (รายได้ลดลง ๒ เปอร์เซ็นต์) แต่ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของลูกจ้างเพิ่มขึ้น จึงเห็นว่า การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งบริษัทฯ ได้จ่ายโบนัสให้ลูกจ้างแล้วในอัตรา ๑.๘๒ เดือน บวกเงิน ๑๐,๗๕๑ บาท บวกเงิน ๘,๐๐๐ บาท ซึ่งลดลงมากเกินไปจากปี ๒๕๖๓ ที่จ่ายโบนัสในอัตรา ๓.๑๕ เดือน บวกเงิน ๑๘,๐๑๙ บาท (ลดลง ๒๗.๕๔ เปอร์เซ็นต์) โดยไม่ได้อธิบายให้ลูกจ้างเข้าใจ ซึ่งเงินบวก ๘,๐๐๐ บาท เป็นเงินที่บริษัทฯ ช่วยลูกจ้างในเรื่องโควิด - ๑๙ ทุกคนได้รับไม่เท่ากันแปรผันตามคะแนนประเมินผลงาน ส่วนเงินบวก ๑๐,๗๕๑ บาท ได้เท่ากันทุกคน โดยระหว่างเจรจาข้อเรียกร้องยังไม่ได้พูดคุยรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัสประจำปี แต่บริษัทฯ ได้มีการประกาศ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง การพิจารณาเงินรางวัลสำหรับผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๔ กำหนดจ่ายในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕ ซึ่งผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือคัดค้านประกาศดังกล่าว เนื่องจากยังหาข้อสรุปไม่ได้ ในหลักเกณฑ์การประเมินผลงานพนักงานซึ่งมีผลต่อการจ่ายเงินรางวัลประจำปี เช่นเดียวกับการปรับค่าจ้างประจำปี

ผู้แทนบริษัทฯ ชี้แจงว่า ในปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ ได้จัดสรรเงินรางวัลหรือโบนัสประจำปีเบื้องต้นให้แก่ลูกจ้าง ๓๕ ล้านบาท แต่ได้จ่ายเงินโบนัสจริงให้แก่ลูกจ้างประมาณ ๔๓ ล้านบาท เพิ่มขึ้น ๘ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕ ของกำไรสุทธิ ๑๒๑ ล้านบาท ส่วนในปี ๒๕๖๓ บริษัทฯ มีการจัดสรรเงินโบนัสให้กับลูกจ้าง ๕๘.๔ ล้านบาท เนื่องจากมีกำไรสูงกว่าปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์การพิจารณาจ่ายเงินโบนัสประจำปี โดยอ้างอิงถึงอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (Return on Assets, ROA) หรือสัดส่วนของกำไรจากการดำเนินงานต่อสินทรัพย์ในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งคำนวณจากผลการดำเนินงานตามรายงานทางการเงินที่ผ่านการรับรองจากผู้ตรวจสอบบัญชีภายนอก โดยในปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ มีสินทรัพย์รวม (Total Assets) เป็นเงิน ๕๘๗,๓๑๔,๐๐๐ บาท กำไรจากการดำเนินงาน (EBIT) เป็นเงิน ๑๙๒,๖๖๙,๐๐๐ บาท อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) คิดเป็น

๓๒.๘๑ เปอร์เซ็นต์ และมีการจ่ายเงินโบนัสรวมทั้งสิ้น ๓.๑๙ เดือน ซึ่งลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๓ ที่มีสินทรัพย์รวม (Total Assets) เป็นเงิน ๔๘๓,๑๐๖,๐๐๐ บาท มีกำไรจากการดำเนินงาน (EBIT) เป็นเงิน ๒๓๑,๕๗๖,๐๐๐ บาท อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) คิดเป็น ๔๗.๙๓ เปอร์เซ็นต์ และมีการจ่ายเงินโบนัสรวมทั้งหมด ๔.๕๑ เดือน โดยในปี ๒๕๖๔ บริษัทฯ จะมียกประมาณที่จะนำมาจัดสรรให้แก่ลูกจ้างแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ จำนวน ๓๐ เปอร์เซ็นต์ ของงบประมาณ จะจัดสรรให้ทุกคนเท่า ๆ กัน เพื่อสะท้อนถึงความสำเร็จของงานที่ลูกจ้างทุกคนได้ร่วมทำงานกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวมของบริษัทฯ จำนวน ๑๐,๗๕๑ บาทต่อคน ส่วนที่ ๒ จำนวน ๗๐ เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณ จะจัดสรรตามฐานเงินเดือนของลูกจ้างแต่ละคน และมีการนำคะแนนผลปฏิบัติงานของลูกจ้างแต่ละคน มาพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบแล้ว โดยบริษัทฯ ได้จ่ายเงินรางวัลหรือเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนดไว้ตามประกาศ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕ โดยมีการจัดสรรเงินเพิ่มเติมกรณีพิเศษ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ และความผันผวนจากปัจจัยทางเศรษฐกิจและค่าครองชีพ เป็นเงิน ๗,๙๗๖,๐๐๐ บาท หรือ ๘,๐๐๐ บาท ต่อคน ตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีและจำนวนวันทำงานของลูกจ้างแต่ละคนในปี ๒๕๖๔ และเมื่อรวมเงินทั้งสามส่วนที่บริษัทฯ จ่ายให้แก่ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างได้รับเงินรางวัลหรือเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ในอัตราค่ากลาง ๓.๑๙ เดือน ซึ่งจากลูกจ้างทั้งหมด ๙๙๗ คน มีลูกจ้างได้รับเงินโบนัสตั้งแต่อัตรา ๒ เดือนลงมา จำนวน ๗ คน อัตรา ๒ - ๒.๕ เดือน จำนวน ๕๐ คน อัตรา ๒.๕ - ๓ เดือน จำนวน ๑๒๖ คน อัตรา ๓ - ๓.๑๙ เดือน จำนวน ๑๑๕ คน อัตรา ๓.๑๙ - ๓.๕ เดือน จำนวน ๒๑๘ คน อัตรา ๓.๕ - ๔ เดือน จำนวน ๓๕๐ คน อัตรา ๔ - ๔.๕ เดือน จำนวน ๑๓๐ คน และอัตรา ๔.๕ - ๕ เดือน จำนวน ๑ คน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นว่า บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์พิจารณาเงินรางวัลหรือเงินโบนัสประจำปี อ้างอิงจากอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (Return on Assets, ROA) หรือสัดส่วนของกำไรจากการดำเนินงานต่อสินทรัพย์ในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) ปี ๒๕๖๔ เท่ากับร้อยละ ๓๒.๘๑ เปอร์เซ็นต์ ลดลงคิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๕ เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๓ ที่มีอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) เท่ากับร้อยละ ๔๗.๙๓ และเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการจ่ายเงินโบนัสที่บริษัทฯ ได้มีการคำนวณจำนวนเงินตามหลักเกณฑ์การจ่ายให้แก่ลูกจ้างรวมทั้งหมดแล้ว บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ในอัตรา ๓.๑๙ เดือน ลดลงคิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒๗ เปอร์เซ็นต์ เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๓ ที่จ่ายเงินโบนัสประจำปีในอัตรา ๔.๕๑ เดือน ส่วนกรณีสภาพแรงงานฯ เรียกร้องเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ จำนวนไม่ต่ำกว่า ๓ เดือน ของฐานเงินเดือน บวก ๒๐,๐๐๐ บาท นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ยังไม่เห็นพ้องด้วยเนื่องจากไม่สอดคล้องกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) และผลประกอบการที่บริษัทฯ มีกำไรลดลง อีกทั้งขอเรียกร้องให้มีการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ขึ้นต่ำดังกล่าว นับว่ามีอัตราที่สูงเกินไป อาจไม่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างที่แท้จริง และอาจมีผลกระทบต่อการจัดสรรเงินงบประมาณที่จะนำมาจ่ายเงินโบนัสของกลุ่มลูกจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานดี รวมถึงการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ก็มีลูกจ้างที่ได้รับเงินโบนัสในอัตรา ๓ เดือน ขึ้นไป เป็นจำนวนถึง ๘๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๔ ของลูกจ้างทั้งหมด ดังนั้น กรณีบริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ในอัตราค่ากลาง ๓.๑๙ เดือน จึงเป็นอัตราที่เหมาะสมแล้ว

๔. เรื่อง สภาพการจ้างเดิมที่มีอยู่แล้ว ที่มีได้มีการเปลี่ยนแปลงในข้อเรียกร้องนี้ ให้คงสภาพไว้ตามเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเรียกร้องดังกล่าว มิได้เรียกร้องหรือร้องขอให้แก้ไขหรือปรับปรุงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือเงื่อนไขการทำงาน จึงไม่มีสภาพเป็นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงไม่จำเป็นต้องชี้ขาด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่าง สหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยนาง [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง กับ บริษัท [REDACTED] โดยนาง [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้รับข้อเรียกร้อง ว่า ให้ยกข้อเรียกร้องข้อที่ ๗ และข้อที่ ๘

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ลงชื่อ [REDACTED] ประธานกรรมการ  
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ  
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ  
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ  
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ  
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ  
(นายจรินทร์ งามสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ  
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ  
(นายสนน อนประคษฐ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ  
(นายประสิทธิ์ จงอัสฎากุล)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ  
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ  
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ

(นายชัยพร ใจันทนา)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายอาวุธ ภิญโญ)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิ)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งหรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรี จะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตามประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีไดุ้ทธธรมายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อวินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ มาตรา ๒๙ หรือมาตรา ๓๕ (๔) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑. การ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑. การ

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของ  
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์  
ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉิน

ฯลฯ

ข้อ ๒ ให้นายจ้างกับลูกจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเคร่งครัด  
ถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในทุกเขตท้องที่ที่ทั่วราชอาณาจักรหรือกิจการประเภทใด  
ประเภทหนึ่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์